المـملكـة المغربيـة
وزارة الـداخليـة
المديرية العامة للجماعات المحليـة

دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات

سلسلة دليل المنتخب

2017

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المملكة المغربية
وزارة الداخلية
المديرية العامة للجماعات المحلية

دليل مساطر إحداث وتفعيل واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

صدر في نفس السلسلة :

- المخطط الجماعي للتنمية (2010)
- البرمجة العمرانية و المعمارية للمرافق العمومية الجماعية ذات الاستعمال الإداري و الاجتماعي و الثقافي و الرياضي (2012)
- دليل منتخبي الجهات (2016)
- دليل منتخبي العمالات و الاقاليم (2016)
- دليل منتخبي الجماعات (2016

الإيداع القانوني : 2017MO2916

ردمك : 978-9981-1786-1-8

ردمد سلسلة دليل المنتخب : 2028-5515

الفهرس

1. السياق العام

لقد شكل دستور 2011 منعطفا مهما في مسار الإصلاحات السياسية بالمملكة حيث أقر، إلى جانب الديموقراطية التمثيلية، الديموقراطية التشاركية كآلية مكملة لها وكأحد الثوابت الأساسية في بلورة السياسات العمومية، مما يؤسس لنموذج ينبني على مشاركة ومساهمة كل الفاعلين من دولة ومؤسسات عمومية وجماعات ترابية ومواطنين ومنظمات المجتمع المدني وجميع القوى الحية للمجتمع.

وتجسيدا لهذا التوجه الدستوري وتفعيلا للفقرة الأولى من الفصل 139 من دستور 2011 نص القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات في المادة 120 على إحداث هيئة استشارية لدى مجلس الجماعة بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تسمى « هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع » يتولى النظام الداخلي للمجلس تحديد كيفيات تأليفها وطرق تسييرها . وتختص هذه الهيئة بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على الصعيد المحلي.

ومن هذا المنطلق، وبحكم المرجعية الدستورية للآليات التشاركية أصبحت الجماعات ومجالسها مطالبة بفتح قنوات التواصل والحوار والنقاش أمام المواطنين وفعاليات المجتمع المدني قبل اتخاذ القرارات التي تهم برامج التنمية.

وفي هذا السياق المطبوع بتفعيل المقتضيات الدستورية والقوانين التنظيمية للجماعات الترابية والجهوية المتقدمة، يأتي « مشروع دعم إحداث وتفعيل الآليات الترابية لمساواة النوع »، الذي يندرج في إطار الشراكة المبرمة ما بين المديرية العامة للجماعات المحلية لوزارة الداخلية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث يستهدف الأطراف المعنية بالهيئات الترابية المحلية للمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من منتخبات ومنتخبين وأطر الجماعات ومكونات المجتمع المدني، وذلك من خلال الاشتغال على عينة نوعية من أجل رصد اهتماماتهم المتعلقة بدعم المساواة تماشيا مع مضمون الإصلاحات الجديدة وتحليل حاجياتهم وانتظاراتهم من أجل التفعيل والأجرأة لهذه الهيئات، وكذا صياغة أدوات عملية لهذا الغرض. ويعتبر الدليل الخاص بالمساطر المتعلقة بإحداث وتفعيل وتتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات أحد النماذج لذلك.

وهكذا، فقد تم إنجاز دراسة تشخيصية ميدانية، مع تحليل النتائج المتوصل إليها، حيث استهدفت 170 شخصا من منتخبات ومنتخبين وأطر ومكونات المجتمع المدني يمثلون 47 جماعة و8 عمالات وأقاليم بأربع جهات وكذا تنظيم ورشات عمل همت مشاركة ما يفوق 330 رئيس مجلس جماعي ومدير المصالح بالجماعات.

وقد سمح هذا التشخيص، الذي تم إنجازه وفق مقاربة تشاركية، من تجميع معطيات ومعلومات نوعية متعلقة بحصيلة وبمكتسبات تجربة لجنة المساواة وتكافؤ الفرص في صيغتها السابقة (المادة 14 من الميثاق الجماعي المعدل سنة 2009)،كما فتح آفاقا للبحث عن الفعالية

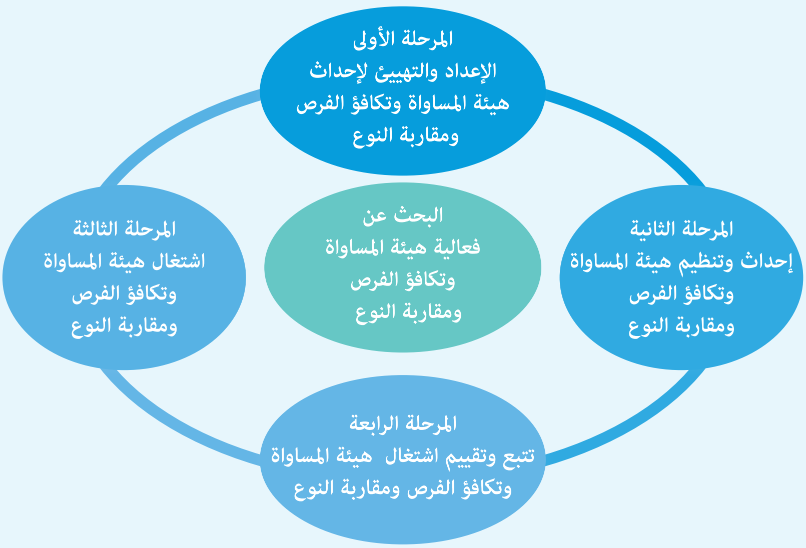
وتطوير عملية إحداث وتفعيل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، في صيغتها الحالية تبعا لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات.

وتجدر الإشارة أن عملية التشخيص قد تمت في إطار التشاور والتنسيق ما بين فريق خبراء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأطر مديريتي تأهيل الأطر الإدارية والتقنية والشؤون القانونية والدراسات والتوثيق والتعاون بالمديرية العامة للجماعات المحلية بوزارة الداخلية وممثلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما عرف هذا التشخيص تعبئة السلطات الإقليمية واهتمام بالغ من طرف المستهدفين، وذلك من خلال إنصاتهم وتفاعلهم وتقاسم اهتماماتهم، مما ساهم في تجميع معطيات نوعية من أجل إحداث وتفعيل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات.

وبناءا على المعطيات التشخيصية والاستشرافية، تمت صياغة هذا الدليل، باعتباره أداة لتسهيل اتخاذ القرار، الذي يتضمن أربعة مراحل أساسية متضمنة لـ7 مساطر و 22 بطاقة توجيهية :

- المرحلة 1: مساطر الإعداد والتهييئ لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- المرحلة 2: مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- المرحلة 3 : مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- المرحلة 4 : مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

رسم حول المراحل الأربع لمساطر إحداث وتفعيل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص



2. تقديم دليل المساطر

أ. تقديم

يعتبر دليل مساطر إحداث وتفعيل وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إطارا منهجيا وتقنيا يوضع رهن إشارة الجماعات، باعتباره وثيقة مرجعية تتضمن الإجراءات المسطرية والمنهجية، التي يمكن توظيفها من طرف الجماعات لتفعيل أمثل للمقتضيات الدستورية و القوانين ذات الصلة.

ويقدم هذا الدليل مختلف العناصر من أجل تعزيز قدرات الجماعات في مجال إحداث واشتغال وتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص والنوع. وقد تم تصميمه وتقديمه بشكل مبسط يسهل إستعماله، مما سيمكن السيدات والسادة المنتخبين وأطر الجماعات وفاعلات وفاعلي المجتمع المدني من التوفر على المعلومات والخطوات والأدوات لتسهيل اشتغال هذه الهيئة . وقد تمت بلورة هذا الدليل شكلا ومضمونا باستحضار اعتبارين اثنين:

- **من جهة**، تم توظيف النتائج المحصل عليها في التشخيص والمتعلقة بحصيلة المكتسبات، وذلك من خلال الدراسة الوثائقية وتحليل الإكراهات والصعوبات وباستحضار أسباب النجاح والدروس المستخلصة من التجارب والممارسات الجيدة لبعض الجماعات في إطار التجربة السابقة حول لجنة المساواة وتكافؤ الفرص (CPEC) خلال الفترة الانتدابية 2009 – 2015؛
- **ومن جهة أخرى**، من خلال استحضار البحث عن فعالية إحداث واشتغال الهيئة في صيغتها الجديدة، وفقا لأحكام القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات، وذلك انطلاقا من نتائج المعاينة الميدانية واعتماد مقاربة تشاركية لصياغة مساطر وإجراءات هذا الدليل، هذه المقاربة التي تستوجب تدخل جميع الأطراف المعنية من منتخبات ومنتخبين وأطر الجماعات وفاعلات وفاعلي المجتمع المدني المحلي.

ولهذا الغرض، فقد تم الحرص على تقديم هذا الدليل على شكل مساطر يتعين اتباعها حسب أربعة مراحل، وذلك وفق تسلسل منطقي محدد سلفا.

ب. أهداف الدليل

- المساهمة في تعزيز الوثائق المرجعية والتوجيهية المتعلقة بهذه الآلية المحلية الجديدة والمؤطرة حاليا بالقانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات ؛
- التوفر على هذه الوثيقة والرجوع إليها عند الحاجة من أجل تسهيل إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛
- تعزيز اهتمام الجماعات من أجل إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

ج. الفئة المستهدفة بالدليل

- المنتخبات والمنتخبون ورئيسات ورؤساء وأعضاء المجالس الجماعية ؛

- **أطر الجماعات المكلفة بالدعم الإداري والتقني لإحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛**
- **فاعلو المجتمع المدني المحلي الممثلون داخل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أو المقبلون على العضوية بهذه الهيئة؛**
- **كل الأشخاص بما في ذلك المنظمات الدولية التي لها اهتمام بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بهدف تعزيز الحكامة الجيدة والتنمية المحلية.**

3. الإطار المرجعي لتقديم المساطر

من خلال الاستئناس بما هو معمول به في مجال تدبير الموارد البشرية، تتضمن عملية إعداد المساطر المكونات التالية: **من يفعل ماذا وكيف يفعله** (توجيهات خاصة، طريقة العمل ،إلخ...). كما تحيل أيضا هذه العملية على **معطى الزمن**، وذلك من خلال تحديد تسلسل المهام والأنشطة حسب الوقت **(متى)** [1].

إن النموذج المرجعي لتقديم المساطر[2] المقترح في هذا الدليل، هو عبارة عن نموذج موحد مقدم على شكل جداول تهدف إلى تبسيط الوصول إلى المعلومة. وقد تم إرفاق تلك المساطر ببطاقات توجيهية من شأنها دعم وتيسير التطبيق العملي لكل مسطرة على حدى، وتتضمن هذه الجداول على سبيل الاستئناس الفقرات التالية:

1 Rédiger des procédures de travail, une démarche simple et sûre, université Laval, Service des ressources humaines, Québec

2 Voir site : http://www.qualiblog.fr/documentation/quelques-conseils-pour-rediger-une-procedure-efficace/#sthash.8Fo6j2qW.dpuf

الإطار المرجعي لتقديم المسطرة

عنوان المسطرة	تسمية المسطرة
المرحلة	**(متى)** تحديد توقيت تطبيق المسطرة وفق ترتيب تسلسلي منطقي
الأطراف المعنية	**(من)** تحديد الأشخاص/الفاعلين/الأطراف المعنية بتطبيق المسطرة
الأهداف	**(ماذا)** تحديد الهدف/الأهداف المتوخاة من المسطرة مع التبرير
أنواع العمليات	**(كيف)** تحديد العناصر والعمليات التي يجب القيام بها لتطبيق المسطرة
المراجع الأساسية	**(دعم)** الوثائق المرجعية الداعمة لتطبيق المسطرة: قوانين،**أنظمة، معايير والملفات المؤطرة للمسطرة المعنية**

إن المساطر الخاصة بالمراحل الأربع لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يمكن إغناؤها ببطاقة أوعدة بطاقات توجيهية، تيسر العمليات التي يتعين القيام بها من أجل تنفيذ هذه المساطر، في إطار الدعم المقدم للجماعات.

4. تنظيم المساطر حسب المراحل

لقد تم اقتراح مساطر إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بشكل متوافق عليه ، خلال التشخيص من طرف المنتخبين والأطر الجماعية وفاعلي المجتمع المدني(نساء ورجالا) المعنيين بمأسسة هذه الهيئة على مستوى الجماعات التي ينتمون إليها.

وهكذا فإن مساطر إعداد وتهييئ وإحداث واشتغال وتتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، هي موزعة وفق أربع مراحل يمكن تحديدها على الشكل التالي :

- أولا : مرحلة مساطر الإعداد والتهييء لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، **والتي تهدف إلى التشاور واتخاد القرار فيما يتعلق بإطلاق مسار مأسسة ولوج المجتمع المدني للجماعة و تهييئ الأدوات الأساسية لتفعيل المقاربة التشاركية والتشاورية فيما يخص إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ، وفقا لأحكام المادة 120 من القانون التنظيمي رقم 14- 113 المتعلق بالجماعات والنظام الداخلي الخاص بها ؛**
- ثانيا : مرحلة مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، **والتي تتمحور حول تنصيب الهيئة و تحديد هيكلتها و تنظيمها و دعمها لفريق التنسيق وكذا حول برنامج عملها ومجموعات العمل الموضوعاتية ؛**
- ثالثا : مرحلة مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، **ويتم خلالها تمكين المنتخبات والمنتخبين وأطر الجماعة وأعضاء الهيئة عن المجتمع المدني من الدعم الأولي لتملك العناصر الأساسية في مجال إبداء الرأي الاستشاري الموكول للهيئة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛**
- رابعا : مرحلة مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، **والتي تركز على شكل تنظيم وسير اجتماعات الهيئة وتوثيق أعمالها الاستشارية وكذلك تأمين تتبع طرق اشتغالها، اعتمادا على أدوات ومؤشرات عملية واضحة ومتفق عليها بين الجماعة وأعضاء الهيئة.**

المرحلة الأولى

مساطر الإعداد والتهييء لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة الأولى

وفقا للمادة 120 من القانون التنظيمي رقم 14-113 المتعلق بالجماعات، تحدث لدى مجلس الجماعة هيئة استشارية للمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وتعتبر هذه الهيئة آلية لتفعيل الفصل 19 من دستور 2011، المتعلق بالمناصفة والمساواة بين الرجال والنساء ومكافحة التمييز وكذا الفصل 139، الذي خول لمجالس الجهات والجماعات الترابية الأخرى وضع آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها.

وحسب نفس المادة 120 المشار إليها أعلاه، فإن هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تحدث بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني. وقد أنيط بالنظام الداخلي للمجلس تحديد كيفيات تأليفها وتسييرها. وبالرجوع للمادة 63 من نموذج النظام الداخلي المتعلق بهذه الهيئة (أنظر الملحق: الباب الخامس من نموذج النظام الداخلي)، تتكون هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من شخصيات تنتمي إلى جمعيات محلية وفعاليات من المجتمع المدني يقترحهم رئيس مجلس الجماعة. فإذا كان أعضاء هذه الهيئة هم مقترحين من طرف الرئيس، فيجب إذن الأخذ بعين الاعتبار أن إحداثها يجب أن يكون وفق مقاربة تشاركية وبتشاور وبشراكة مع المجتمع المدني.

وتتكون مسطرة وإجراءات المرحلة الأولى مما يلي:

مسطرة رقم1: التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- **بطاقة توجيهية 1.1**: إنجاز بطاقة تبرر أهمية و أدوار الهيئة
- **بطاقة توجيهية 2.1** : تملك الإطار القانوني والمرجعي للهيئة
- **بطاقة توجيهية 3.1** : معرفة العناصر المكونة للهيئة
- **بطاقة توجيهية 4.1**: إضافة الهيئة إلى الهيكل التنظيمي للجماعة
- **بطاقة توجيهية 5.1**: تعيين لجنة تقنية مكلفة بالهيئة

مسطرة رقم 2: الإعداد لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف المجلس الجماعي

- **بطاقة توجيهية 1.2 :** جمع المعلومات حول النسيج الجمعوي بالجماعة
- **بطاقة توجيهية 2.2** : التوفر على سجل محين للمنظمات غير الحكومية النشيطة بتراب الجماعة
- **بطاقة توجيهية 3.2** : اختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وفق معايير موضوعية
- **بطاقة توجيهية 4.2** : تحديد عدد مقاعد الهيئة التي يتعين شغرها
- **بطاقة توجيهية 5.2** : اعتماد مقاربة تشاركية في اختيار أعضاء الهيئة
- **بطاقة توجيهية 6.2** : تحرير دعوة التعبير عن الاهتمام
- **بطاقة توجيهية 7.2** : وضع بطاقتين للمعلومات حول المنظمات غير الحكومية والمرشحين لعضوية الهيئة

المسطرة رقم 1	
التشاور واتخاذ قرار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
المرحلة	خلال السنة الأولى من انتداب المجلس الجماعي
الأطراف المعنية	المجلس الجماعي، المنتخبات والمنتخبون عن الأغلبية والمعارضة وأطر الجماعة
الأهداف	**التشاور حول إحداث الهيئة ؛** **تملك الإطار القانوني والتنظيمي المؤطر لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (الديباجة والفصلين 19و139 من دستور 2011 والمواد 119 و120 من القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات والنظام الداخلي للمجلس الجماعي ...) ؛** **تبادل الرأي والتشاور حول مسلسل إحداث الهيئة (لمحة حول النسيج الجمعوي و الفعاليات المحلية بالجماعة وعدد المقاعد المخصصة للهيئة وكذا حول طرق وأشكال تركيبتها والمعايير المعتمدة لانتقاء أعضائها...) ؛** **اتخاذ قرار إحداث الهيئة من لدن رئيس المجلس الجماعي ومكتبه بالتشاور مع باقي أعضاء المجلس ؛** **تعيين لجنة تقنية داخلية بالجماعة توكل إليها مهمة التحضير لإحداث الهيئة.**
الإجراءات	الإجراء الأول: **اتخاذ القرار من طرف رئيس (ة) المجلس والمكتب للشروع في إحداث الهيئة من خلال تنظيم ورشة للتشاور** (إذا كانت تسمح بذلك الوسائل) **أو عقد اجتماع عادي ما بين المنتخبين والأطر حول** مسار إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ الإجراء الثاني: مأسسة تدبير هذه الهيئة داخل الجماعة انطلاقا من المرحلة الأولى، وذلك **بتعيين لجنة تقنية داخلية بالجماعة مكونة من منتخبات ومنتخبين وأطر الجماعة، توكل إليها مهمة التحضير لإحداث الهيئة بتشاور مستمر مع الرئيس(ة) والمكتب.** **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	**دستور 2011 (الديباجة، الفصلين 19و 139...)** **القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات (المادتين 120-119...)** **النظام الداخلي للمجلس الجماعي (الباب الخامس المتعلق بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع).**

بطاقة توجيهية 1.1 : إبراز أهمية و أدوار هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يتعين تقاسم هذه المبررات والتشاور بشأنها بين المنتخبين وأطر الجماعة وبعد ذلك بشكل موسع مع المجتمع المدني المحلي الذي سيمثل داخل هذه الهيئة.

إبراز أهمية و أدوار هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
سياق وطني ملائم وإطار قانوني يؤكد على أهمية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
• سياق وطني يدعم مبادئ المساواة من خلال الإصلاحات والآليات المعتمدة (المصادقة على اتفاقيات دولية مثل اتفاقية مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأةCEDAW...) ؛ • حرص دستور 2011، على تفعيل المناصفة والمساواة (الفصل19)؛ • دسترة الجهوية المتقدمة واعتماد القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (الجهات، العمالات والأقاليم والجماعات) التي تنص على هيئات المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛ • تنصيص المادة 120 من القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات على إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع باعتبارها مؤسسات للقرب ومعنية بتفعيل الدينامية الوطنية في مجال تعزيز المناصفة والمساواة؛
هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : من أجل انفتاح أكبر للجماعات على محيطها المحلي
• انفتاح أكبر للجماعة على محيطها المباشر ونشر ثقافة المشاركة المواطنة من خلال مساهمة جمعيات المجتمع المدني المحلي في تسيير جماعاتهم عبر دورهم الاستشاري لدى المجالس المنتخبة الجماعية.
هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع: من أجل آراء استشارية بهدف تعزيز مساواة النوع
• القيام بالدور الاستشاري، بهدف تعزيز اليقظة ومواكبة ودعم المجالس المنتخبة لتأخذ بعين الاعتبار المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في مجال التسيير والتنمية المحلية؛ • تعزيز مقاربة النوع والتنمية، مفاهيم وأدوات إدماج مقاربة النوع في الحكامة المحلية من أجل تنمية منصفة ومستدامة؛ • توسيع ثقافة التشاور والحوار لدى الجماعة على اعتبار أن المجتمع المدني يتميز بمعرفته بإشكالات الساكنة المحلية وبقربه منها؛ الجعل من هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع قوة اقتراحية في مجال إعداد وتنفيذ وتتبع برنامج عمل الجماعة والإدماج الفعلي لمقاربة النوع.

هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : من أجل إلتقائية وفعالية في التنمية المحلية
• باعتبار هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع هو فضاء للحوار والتشاور ما بين الجماعة والمجتمع المدني، فهذا يؤدي إلى : • معرفة جيدة بالنسيج الجمعوي بالجماعات والمنظمات غير الحكومية النشيطة ؛ • تعبئة جيدة للمجتمع المدني ودفعه للأخذ بعين الإعتبار بأولويات جماعته ؛ • تأمين دينامية مشتركة بتنسيق ما بين العمل الجماعي والعمل الجمعوي بقصد تحقيق التقائية وتكامل في المجهودات لتنمية محلية فعالة.
هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع : من أجل ديمقراطية محلية تشاركية
• الهيئة كجهاز من أجل المزيد من المساواة وتكافؤ الفرص، انسجاما مع مقتضيات الدستور و القوانين التنظيمية ؛ • الهيئة هي قيمة مضافة من أجل تنمية محلية منصفة ومستدامة من خلال المشاركة الحقيقية للمجتمع المدني في تتبع سياسات الجماعة؛ • آلية للديمقراطية المحلية لترسيخ مبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص قصد تمكين الساكنة المحلية من الولوج للخدمات الأساسية ولمكاسب التنمية.

بطاقة توجيهية 2.1 : تملك الإطار القانوني والمرجعي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

الباب الثاني من الدستور

الحريات والحقوق الأساسية

الفصل 19

يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها.

تسعى الدولة إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء.

وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز.

الباب الخامس[3] من القسم الثالث من القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات

الآليات التشاركية للحوار والتشاور

المواد 119 و120 من القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات

المادة 119
تطبيقا لأحكام الفقرة الأولى من الفصل 139 من الدستور، تحدث مجالس الجماعات آليات تشاركية للحوار والتشاور لتيسير مساهمة المواطنات والمواطنين والجمعيات في إعداد برامج العمل وتتبعها طبق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للجماعة.
المادة 120
تحدث لدى مجلس الجماعة هيئة استشارية بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني تختص بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تسمى « هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع » . يحدد النظام الداخلي للمجلس كيفيات تأليف هذه الهيئة وتسييرها.

النظام الداخلي للمجلس الجماعي / الباب الخامس المتعلق بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
أنظر الملحق المتعلق بالباب الخامس من نموذج النظام الداخلي

3 الجريدة الرسمية عدد 6330 بتاريخ 6 شوال 1436 (23 يوليو 2015)

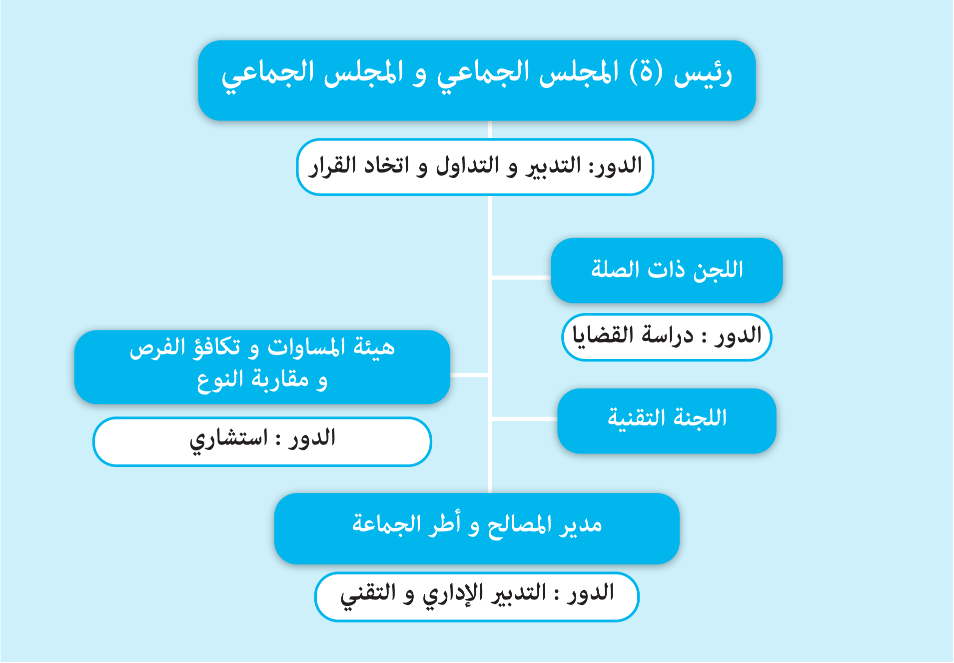
بطاقة توجيهية 3.1 : معرفة العناصر المكونة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

إن أساس الإطار التنظيمي والمرجعي لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع يكمن في رغبة انفتاح الجماعات على المجتمع المدني، ومن هذا المنطلق ومن أجل رفع أي غموض، يتعين ضبط بشكل جيد العناصر المكونة لها والدور الذي تضطلع به.

تشكيلة وهيكلة واختصاصات ومدة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
تشكيلة الهيئة
تتشكل **هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من ممثلات وممثلي المجتمع المدني المحلي النشيط على مستوى المحيط الخارجي والمباشر للجماعة، وهم:** • شخصيات وفاعلات وفاعلون نشطاء على مستوى منظمات المجتمع المدني والجمعيات والتعاونيات والشبكات المحلية....؛ • أشخاص مرجعيون وباحثون ومقاولون؛ • نساء ورجال وشباب وأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة...؛ وهم ممثلون داخل الهيئة بتشاور مع المجتمع المدني ووفق منهجية تشاركيه وشفافة ومعايير محددة من طرف الجماعة ويتعين أن يكونوا معتمدين من طرف جمعياتهم وهيآتهم وأن يقوموا بعملهم بشكل تطوعي. ويستحسن أن يكون أعضاء هذه الهيئة من خارج أعضاء المجلس الجماعي.
هيكلة الهيئة
يتم انتخاب رئيس(ة) الهيئة ومساعده والمقرر(ة) ومساعده من طرف الأعضاء المكونين للهيئة بطريقة توافقية أو بالتصويت. ويسهر هذا الفريق المكون من أربع (4) أعضاء على التنسيق ما بين أعضاء الهيئة والجماعة وتتبع أعمالها وصياغة التقارير المرتبطة بمهامها الاستشارية. **(أنظر الباب الخامس من نموذج النظام الداخلي للمجلس الجماعي)**
اختصاصات الهيئة
ليس للهيئة اختصاصات تداولية، ولكن وظيفتها هي فقط استشارية في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، حيث يحق لها إبداء آراء وتقديم توصيات وملتمسات لمجلس الجماعة. وتتلخص المهام والاختصاصات الأساسية للهيئة فيما يلي : • إعداد الآراء الاستشارية التي يجب أن تحظى بموافقة أعضاء الهيئة أو التصويت في حالة عدم حصول هذا التوافق؛ • إحالة الآراء الاستشارية على رئيس المجلس الجماعي الذي يعرضها بدوره على أنظار المجلس. وتنصب هذه الآراء على المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي؛ • المشاركة في مختلف مراحل إعداد برنامج عمل الجماعة و تقييمه من أجل استحضار المساواة وتكافؤ الفرص.
مدة الهيئة
تتطابق مدة الهيئة مع مدة انتداب المجلس الجماعي.

بطاقة توجيهية 4.1 : بلورة إطار تنظيمي لعمل الهيئة

تعتبر هيئة المساواة **وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من** الآليات الاستشارية الموضوعة رهن إشارة الجماعة وفق القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات. فعلى الجماعة أن تدعم هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لنجاعة هذه الهيئة في القيام بدورها الإستشاري. لذا يوضح الرسم الذي يلي مكانة هذه الهيئة إلى جانب المكونات الأخرى داخل الجماعة.



بطاقة توجيهية 5.1 : تعيين لجنة تقنية مكلفة بتتبع الهيئة

يعين رئيس مجلس الجماعة لجنة تقنية تعنى بإعداد كافة الإجراءات والتدابير لإحداث واشتغال وتتبع عمل الهيئة. وتتكون هذه اللجنة التقنية من أعضاء ومنسق يتم اختيارهم من بين المنتخبات والمنتخبين وكذا أطر الجماعة.

وتتجلى معايير اختيار أعضاء هذه اللجنة فيما يلي:

- تشكيلة تعتمد على المناصفة وتمثل المنتخبات والمنتخبون وأطر الجماعة ؛
- معرفة مقاربة النوع ؛
- معرفة جيدة لمكونات النسيج الجمعوي ؛
- القدرة على الاشتغال حسب المقاربة التشاركية ؛
- القدرة على الاشتغال في إطار فريق ؛
- الجدية والانضباط.

المسطرة رقم 2	
الإعداد لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف المجلس الجماعي	
المرحلة	بعد التشاور وأخذ القرار بشأن إحداث الهيئة
الأطراف المعنية	• رئيس(ة) مجلس الجماعة والمكتب والمجلس الجماعي • اللجنة التقنية المعنية بالجماعة (أنظر المسطرة وبطاقة توجيهية 5.1)
الأهداف	• معرفة النسيج الجمعوي والشخصيات الفاعلة التي تنشط في البيئة المباشرة للجماعة (جرد ودراسة البيانات الشخصية وتصنيف الجمعيات حسب معايير دقيقة وموضوعية) ؛ • وضع قائمة حول الجمعيات النشيطة ؛ • تحديد الإطار التشاركي لاختيار أعضاء الهيئة وطريقة تكوينها ؛ • تحديد عدد المقاعد المخصصة للهيئة؛ • تحديد معايير اختيار أعضاء الهيئة ؛ • تحرير دعوة التعبير عن الاهتمام ؛ • إعداد إستمارة تقييم وتنقيط المترشحين ؛ • اختيار المرشحين من المجتمع المدني وفق المعايير المحددة سلفا ؛ • وضع اللائحة النهائية للأعضاء الذين وقع عليهم الاختيار والمصادقة عليها من طرف رئيس (ة) المجلس والمجلس الجماعي خلال دورة عادية أو استثنائية.
الإجراءات	• الإجراء الأول : **جمع المعلومات حول النسيج الجمعوي والشخصيات النشيطة محليا : (معطيات حول النسيج الجمعوي النشيط...)** ؛ • الإجراء الثاني: تحضير من طرف اللجنة التقنية لجميع الأدوات العملية لاختيار أعضاء الهيئة، وفق مقاربة تشاركية وتشاورية حسب المعايير المحددة مسبقا • الإجراء الثالث : عرض اللائحة النهائية للهيئة على الرئيس والمصادقة عليها من طرف المجلس الجماعي خلال الدورة العادية أو الاستثنائية. **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	من أجل تيسير هذه العمليات يمكن مراجعة الوثائق التالية : • النظام الداخلي للمجلس الجماعي، الباب المتعلق بالهيئة ؛ • الأرشيف المتوفر حول لجنة المساواة وتكافؤ الفرص **إذا كانت قد أحدثت سابقا من طرف الجماعة، وذلك بهدف الاستفادة منه ؛** • **معطيات وإحصائيات حول النسيج الجمعوي المحلي الناشط في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وكذا الجمعيات ذات الصلة التي لها مكانة وسمعة داخل المجتمع المدني المحلي.**

بطاقة توجيهية 1.2 : جمع المعلومات حول النسيج الجمعوي بالجماعة

إن الهدف من هذه العملية هو تمكين الجماعة من اختيار الجمعيات النشيطة الفاعلة والمؤهلة للعضوية داخل الهيئة من أجل دعم فعال للمجلس فيما يخص تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي.

جمع المعلومات حول النسيج الجمعوي
بناء على ما سبق، فإن نقطة الانطلاقة بالنسبة لكل جماعة ترغب في تشكيل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع هو رصد الجمعيات النشيطة التي تنشط بترابها. وهي عملية ليست بسهلة، طالما أن هناك أشكال متعددة من الجمعيات تختلف باختلاف مجالات تدخلاتها.وهذا التنوع هو نتيجة عدة متغيرات منها: • حسب أهميتها وشكلها (شبكات، مؤسسات ،......) ؛ • حسب مجالات اهتماماتها والتخصص والقرب من الساكنة المحلية والترافع حول قضاياها التي تهم الصحة والتربية ومحو الأمية والإدماج المهني والتنمية الاجتماعية والإقتصادية والبيئة والرياضة والثقافة والسياحة....إلخ ؛ • وفق التطابق مع مجالات تدخل المجتمع المدني النشيط وميادين التدخل الإستراتيجية ذات الأولوية بالنسبة للجماعة، حيث يعتبر أحد أهم معايير اختيار ممثلي (ات) المجتمع المدني داخل الهيئة. يتم توثيق وجمع المعلومات والبيانات حول النسيج الجمعوي والشخصيات الفاعلة التي تنشط في محيط الجماعة، وذلك من خلال : • جرد الجمعيات المحلية النشيطة من خلال البيانات المتوفرة لدى الجماعة أو لوائح الجمعيات الناشطة في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية....إلخ ؛ • تصنيف الجمعيات التي تم جردها وفق معايير محددة مثل الأهمية وشكل التنظيمات المدنية، شبكات، أعداد المنخرطين ونوع أنشطة القرب الممارسة ومستوى الإشعاع المحلي ....إلخ ؛ • وضع سجل محين للجمعيات النشيطة الذي يجب أن يتضمن مجالات تدخلاتها أولويات الجماعة المعنية وكذا الأشخاص المرجعيين وعناوين الاتصال ...إلخ.

بطاقة توجيهية 2.2 : التوفر على سجل محين لمنظمات المجتمع المدني النشيطة

يتعين على كل جماعة تسعى لإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تضع سجلا محينا للجمعيات النشيطة، والذي يجب أن يوضح حدا أدنى من البيانات حولها كالاسم ومجالات الاشتغال والمستهدفون والمنخرطون والأشخاص المرجعيين وعناوين الاتصال....إلخ.

اقتراح نموذج السجل

الجهة	
الإقليم/العمالة	
الجماعة	
التاريخ	(تحيين السجل)

إسم الجمعية	مجالات الاهتمام	الفئات المستهدفة	الموارد البشرية	عنوان الاتصال: عنوان المقر/البريد الالكتروني

وفي حالة عدم وجود جمعيات نشيطة في ميدان ذا أولوية بالنسبة للجماعة أو على علاقة بمقاربة النوع، فإنه يمكن استكمال هذا السجل بلائحة لشخصيات مؤثرة وذات إشعاع يتم البحث عنها في القطاع العام (المصالح الخارجية، الصحة، التربية والتعليم، الفلاحة ...) أو القطاع الخاص(التجارة، المقاولة ، الصناعة ....).

بطاقة توجيهية 3.2 : وضع معايير موضوعية لإختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تبعا للنظام الداخلي للمجلس الجماعي، يجب التقيد ما أمكن بتحديد معايير دقيقة لاختيار ممثلي الجمعيات داخل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، فكلما كانت تلك المعايير محددة وموضوعية كلما توفرت شروط الشفافية والديمقراطية وكذا اختيار الجمعيات الأكثر نشاطا لتجاوز العقبات التي يمكن أن تظهر أثناء إحداث الهيئة.

معايير اختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

بالرجوع للباب المتعلق بالهيئة في نموذج النظام الداخلي للمجالس الجماعية الذي أعدته المديرية العامة للجماعات المحلية (المادة 65)، نجد سبعة (07) معايير يمكن الأخذ بها في تشكيل الهيئة وهي كما يلي:

1. مقاربة النوع الاجتماعي، حيث تخصص نسبة مئوية للنساء من مجموع أعضاء الهيئة لضمان المساواة في تشكيلتها ؛
2. تحديد نسبة لكل فئة من الفئات المستهدفة من أشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال والمسنين... إلخ. إن تمثيلية مختلف فئات النوع الإجتماعي داخل الهيئة سيمكن من الوقوف على مقترحات وآراء تخص المشاكل التي تعيشها هذه الفئات ؛
3. المكانة والسمعة داخل المجتمع المحلي لأعضاء المجتمع المدني المرشحين (الأخلاق وتفرغهم والتزامهم وقدرتهم على الانخراط والاشتغال بصفة دورية داخل الهيئة) ؛
4. التجربة في ميدان التنمية البشرية، لأن أعضاء الهيئة مطالبين بتقديم آراء حول إدماج النوع في ميدان التنمية ؛
5. الخبرة في مجال النوع الاجتماعي ؛
6. التنوع المهني، من خلال تنوع البيانات الشخصية/السيرة وميادين الخبرة من أجل توفير التكامل المهني وضمان تغطية الميادين ذات الأولوية بالنسبة للجماعة ؛
7. الارتباط بالجماعة.

كما يمكن للجماعة اعتماد معايير إضافية حسب خصوصيتها :

1. نوعية الجمعيات المحلية والبنيات الاقتصادية الأخرى، (التعاونيات مثلا) المنظمة والمهيكلة والمتوفرة على وثائق إثبات هويتها وأنشطتها (التقرير الأدبي والمالي...إلخ) ؛
2. السيرة الذاتية والبيانات الشخصية لممثلي (ت) الجمعيات والشخصيات ذات السمعة على المستوى المحلي، المعروفين بنشاطهم واستعدادهم للعمل داخل الهيئة ؛
3. الخبرة العالية والمعترف بها لممثلي (ت) الجمعيات والشخصيات في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛
4. التغطية الترابية للجماعة: المقاطعات/الأحياء بالنسبة للمجال الحضري والدواوير بالنسبة للعالم القروي.

بطاقة توجيهية 4.2 : تحديد عدد المقاعد المخصصة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يحدد عدد المقاعد المخصصة داخل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئيس(ة) مجلس الجماعة وبتشاور مع أعضاء المجلس الجماعي.

يمكن تحديد واعتماد صيغة حسابية تسمح بتحديد هذا العدد بطريقة محددة على ضوء الاعتبارات التالية:

أهداف العملية الحسابية:

- إعطاء مؤشر بالنسبة لعدد المقاعد المخصصة للمجتمع المدني المحلي (الجمعيات والشخصيات المحلية) داخل الهيئة تحدد حسب مرجع ثابت أي عدد أعضاء المجلس الجماعي يوافق عدد سكان الجماعة؛
- عدم إحداث هيئة كبيرة من حيث العدد مقارنة بعدد مستشاري المجلس، حيث أن العدد الكبير يمكن أن يؤثر على نجاعة التعاون المنشود بين المجلس وهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- تحديد عتبة كأساس لمعادلة حسابية بسيطة لاحتساب عدد المقاعد المخصصة للهيئة بطريقة تقريبية والتي يمكن رفعها أو نقصها حسب الحالة :

إن عدد أعضاء الهيئة يساوي ثلثين من أعضاء المجلس الجماعي

إن هذه العملية الحسابية تمكن من:

- التحكم في عدد المقاعد التي ستمنح لممثلي المنظمات غير الحكومية والشخصيات المحلية، المؤهلين لعضوية الهيئة؛
- ضمان الفعالية وحسن اشتغال الهيئة من أجل آراء استشارية في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

بطاقة توجيهية 5.2 : اعتماد مقاربة تشاركية لإختيار أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

هناك نمطين لإختيار الأعضاء المؤهلين لعضوية الهيئة بالنظر الى حجم النسيج الجمعوي، وذلك دعما للشفافية وتعزيزا للمقاربة التشاركية والتشاورية وإعطاء مشروعية أكبر للهيئة عند إحداثها.

الطريقة	المراحل
طريقة اختيار مباشرة وبالتشاور في حالة وجود نسيج جمعوي محلي محدود خصوصا في الجماعات المتواجدة بالعالم القروي	يتم الاختيار عبر خمس (05) مراحل: 1. تنفيذ الإجراءات المتعلقة بإحداث الهيئة من طرف اللجنة التقنية (أنظر المسطرة 1) ؛ 2. إحصاء وجرد للجمعيات المحلية والشخصيات النشيطة في محيط الجماعة، بناء على الإجراءات والأدوات والمعايير المشار إليها مسبقا ؛ 3. تنظيم لقاء بين رئيس مجلس الجماعة والجمعيات المحلية والنشيطة من أجل إخبارها بأهمية إحداث وتفعيل الهيئة المعايير المعتمدة وعدد المقاعد والأعضاء المؤهلين لعضويتها وإعداد لائحتهم ؛ 4. موافقة رئيس مجلس الجماعة على لائحة الأعضاء التي تم إعدادها؛ 5. مصادقة المجلس الجماعي بشكل رسمي على اللائحة النهائية لأعضاء الهيئة.
طريقة إختيار تشاركية ومتشاور بشأنها في حالة وجود نسيج جمعوي محلي موسع خصوصا في المجال الحضري	يتم الاختيار عبر ست (06) مراحل : 1. تنفيذ الإجراءات المتعلقة بإحداث الهيئة من طرف اللجنة التقنية (أنظر المسطرة 1) ؛ 2. إحصاء وجرد للجمعيات المحلية والشخصيات النشيطة في محيط الجماعة، بناء على الإجراءات والأدوات والمعايير المشار إليها مسبقا ؛ 3. إعلان الجماعة عن دعوة للتعبير عن الاهتمام لدى المجتمع المدني والشخصيات المحلية الفاعلة، يضم معلومات حول الأهمية المعطاة لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف المجلس الجماعي والمعايير المعتمدة للاختيار وعدد المقاعد المحددة .... (أنظر البطاقة التوجيهية 6.2) ؛ 4. معالجة ملفات ووثائق المرشحين الذين عبروا عن اهتمامهم لعضوية الهيئة؛ 5. موافقة رئيس مجلس الجماعة على لائحة الأعضاء النهائية التي تم إعدادها انطلاقا من دعوة التعبير عن الاهتمام ؛ وعرضها على اللجنة المختصة لدراستها وإدراجها كنقطة بجدول أعمال الدورة؛ 6. مصادقة المجلس الجماعي على اللائحة النهائية لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

بطاقة توجيهية 6.2 : تحرير دعوة التعبير عن الاهتمام

عند الانتهاء من إعداد دعوة التعبير عن الاهتمام من طرف اللجنة التقنية، يبادر رئيس(ة) مجلس الجماعة للإعلان عنها ونشرها على نطاق واسع بمقر الجماعة وبالصحف أو المواقع الالكترونية المعتمدة ...إلخ، وذلك بعد تأريخها والتوقيع عليها.

مشروع دعوة للتعبير عن الاهتمام لعضوية هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

إسم الجماعة

دعوة للتعبير عن الاهتمام المتعلق بإحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يعلن رئيس(ة) مجلس جماعة...... عن الشروع في تأسيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع طبقا لمقتضيات المادة 120 من القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات والنظام الداخلي للمجلس الجماعي.

تهدف هذه الهيئة إلى دعم المشاركة المواطنة، ولها دور استشاري لدى المجلس الجماعي من أجل تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. وتتشكل من متطوعين ممثلي الجمعيات النشيطة من المجتمع المدني وشخصيات فاعلة من مختلف المشارب لها ارتباط بالجماعة من نساء ورجال من المجتمع المدني ومن نشطاء في المجالات الثقافية والرياضية والفنية والاقتصاد الاجتماعي والبحث العلمي ....إلخ.

في هذا الإطار، يعلن رئيس(ة) مجلس جماعة .... عن دعوة للتعبير عن الاهتمام للمجتمع المدني وكذا الشخصيات المحلية الراغبة في اقتراح ترشيحها للعضوية بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

وتجدر الإشارة إلى أن مجموع المقاعد الشاغرة بالهيئة هي..... ويجب أن يستجيب المرشحون إلى المعايير التالية:

....

....

....

واستنادا الى طلبات الترشيح المتوصل بها بناء على هذه الدعوة، سيتم اختيار لائحة المرشحين والمرشحات المستجيبين للمعايير التي تم تحديدها لعضوية الهيئة وستتم الموافقة على اللائحة النهائية من طرف رئيس المجلس(ة) الجماعي وعرضها على أنظار المجلس الجماعي من أجل المصادقة.

وسيتم الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئيس(ة) مجلس جماعة....

ملحوظة :

- **يمكن سحب نسخة من دعوة التعبير عن الاهتمام وكذا استمارتي المعلومات حول الجمعية والمرشحين من مقر الجماعة أو تحميلها من الموقع الإلكتروني للجماعة إذا توفر (في هذه الحالة يجب تحديده)**
- **تودع طلبات الترشيح بمقر/ أوعبر عنوان الجماعة خلال الفترة بين ... (يجب تحديد التاريخ).**

إن دعوة التعبير عن الاهتمام يجب أن تعرف انتشارا واسعا على مستوى الجماعة والمؤسسات العمومية المحلية الأخرى وكذا من خلال الوسائط والمواقع الكترونية إذا وجدت ووسائل الإعلام المحلية المتاحة.

بطاقة توجيهية 7.2 : وضع بطاقتي المعلومات حول الجمعيات والمرشحين المحتملين

إن استمارتي المعلومات حول الجمعية والمرشح (ة) يجب أن يتم إرفاقهما بدعوة التعبير عن الاهتمام قصد تعبئتها من لدن كل راغب للترشح لعضوية الهيئة وإرجاعها للجماعة.

مشروع استمارة المعلومات التي يتعين تعبئتها من طرف الجمعية المرشحة

الجماعة ....

إسم الجمعية وشعارها	
تاريخ الإنشاء	
الإسم العائلي والشخصي وعنوان رئيس الجمعية	
عنوان الجمعية	
مجالات الاهتمام	
الفئة المستهدفة	
عدد المنخرطين نسبة النساء	
عدد ونسبة النساء المتواجدات في المجلس الإداري للجمعية	
ملخص حول أنشطة الجمعية خلال 3 سنوات الأخيرة	
ملخص حول الأعمال المنجزة في مجال مقاربة النوع الاجتماعي	
نظرة وملخص حول التقريرين الأدبي والمالي	
تاريخ إجراء آخر جمع عام	
أنواع الشراكات التي أبرمتها الجمعية خلال 3 السنوات الأخيرة	

التوقيع :

مشروع استمارة المعلومات التي يتعين تعبئتها من طرف المرشح أوالمرشحة

الجماعة..

الإسم الشخصي والعائلي	
تاريخ ومكان الازدياد	
المستوى التعليمي	
المهنة الحالية	
العلاقة بالجماعة	
مجالات الاهتمام	
التجربة في العمل الجمعوي	
الموقع داخل الجمعية	
التجربة في مجال مقاربة النوع	
عناوين الاتصال : العنوان - البريد الإلكتروني - الهاتف	

المرحلة الثانية

مساطر إحداث وتنظيم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة الثانية

إن لمن شأن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وفق مسلسل تشاركي وشفاف (المسطرتين الأولى والثانية)، أن يكسبها المشروعية ويمكنها من دخول حيز التفعيل بدون إكراهات تحول دون تحقيق أهدافها.

وترتبط هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في نسختها المعدلة بالمجلس الجماعي تبعا لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 113-14 المتعلق بالجماعات. لذا، فإنها تستلزم اهتماما متزايدا من طرف رئيس(ة) مجلس الجماعة والمنتخبين(ت) وكافة الأطر...إلخ وكذلك من طرف ممثلي (ت) المجتمع المدني المحلي المؤهل لعضويتها.

وتنتظم مرحلة إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حول ما يلي:

المسطرة رقم 3 : الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- **بطاقة توجيهية 1.3 :** أخذ بعين الاعتبار الإطار التنظيمي للهيئة
- **بطاقة توجيهية 2.3 :** هيكلة الهيئة من أجل فعالية التنسيق مع الجماعة

المسطرة رقم 4 : تخطيط الأنشطة الاستشارية للهيئة

- **بطاقة توجيهية 1.4 :** التوفر على مخطط عمل استشاري ومجموعات عمل من أجل تفعيل أداء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المسطرة رقم 3	
الإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف الجماعة	
المرحلة (التوقيت)	تتم مباشرة بعد الموافقة على اللائحة النهائية لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف رئيس(ة) مجلس الجماعة والمجلس الجماعي خلال دورة المجلس.
الأطراف المعنية	• **رئيس(ة) مجلس الجماعة والمنتخبون(ت) والأطر الجماعية** • **أعضاء** هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	**عقد اجتماع داخلي بالجماعة أو إذا توفرت الوسائل تنظيم لقاء على شكل ندوة أو ورشة مفتوحة من أجل الإعلان الرسمي عن إحداث** هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع **بهدف:** • **تعزيز التواصل ما بين أعضاء** هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع **ورئيس مجلس الجماعة والمنتخبين(ت) والأطر الإدارية الجماعية، من خلال وضع رهن إشارتهم لائحة نهائية لأعضاء** الهيئة **مرفوقة بعناوين الاتصال؛** • **تقديم لأعضاء هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع **القانون التنظيمي رقم 14- 113 المتعلق بالجماعات (المادتين120-119) والباب المتعلق بالهيئة في النظام الداخلي للمجلس؛** • **إطلاع أعضاء الهيئة حول المسار المتبع فيما يخص مأسستها وفق النمط التشاركي من طرف الجماعة؛** • **تشجيع التشاور خلال هذا اللقاء ما بين أعضاء هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من أجل اختيار **الفريق الذي سيتكلف بتنسيق الأعمال الإستشارية للهيئة (رئيس(ة) الهيئة ونائبه (ة) ومقرر(ة) الهيئة ونائبه (ة)؛** • **اعتبار هذا اللقاء فرصة لإشعاع الجماعة ومجلسها من خلال دعوة فعاليات المجتمع المدني والشخصيات ووسائل الاعلام.**

الإجراءات	**أهم الإجراءات** • **الإجراء الأول** : توثيق النتائج المتوصل إليها فيما يخص إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع (البيانات الشخصية وعدد الأعضاء، نسبة النساء والرجال وخصائص النوع الاجتماعي الأخرى، التمثيلية حسب المجالات، التغطية الترابية للجماعة.... الخ) ووضع هذه المعلومات على شكل عرض؛ • **الإجراء الثاني** : التهييئ لتنظيم الحدث أو الاجتماع، وذلك من خلال تحديد البرنامج وحصر لائحة المدعوين وإعداد الملفات، التي ستوزع على أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع والمدعوين، والتي تتضمن المادتين-119 120من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات والباب المتعلق بالهيئة بالنظام الداخلي للمجلس الجماعي، اللائحة النهائية مرفقة بعناوين **الإتصال،...** • **الإجراء الثالث** : تنظيم الحدث والإعلان الرسمي عن إحداث هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف الجماعة.(ربط الإتصال- الإخبار -اختيار فريق العمل المكلف بالتنسيق- إشعاع الجماعة) **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	• **اللائحة النهائية لأعضاء هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع **مرفوقة بعناوينهم؛** • **النظام الداخلي للمجلس الجماعي** « الباب المتعلق بالهيئة » • **التصدير والفصلين 19 و139 من الدستور** • **المادتين 119 و120 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات**

بطاقة توجيهية 1.3 : أخذ بعين الاعتبار الإطار التنظيمي للهيئة

تعتبر الهيئة آلية داخلية بقوة القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات (المادة 120). فعلى الجماعة أن تدعم هيكلتها وتنظيمها، لأن ذلك يعتبر شرطا أساسيا لنجاعة هذه الهيئة في القيام بدورها الإستشاري. كما يتعين على أعضاء هذه الهيئة، خلال انعقاد الإجتماع أوالحدث الرسمي لإحداثها ، اختيار فريق العمل المكلف **بتنسيق الأعمال الإستشارية من رئيس أو منسق (ة) ونائب (ة) ومقرر(ة) ونائب (ة).**

ويناط بفريق العمل هذا :

- التنسيق مع الجماعة؛
- تنظيم وتسيير اجتماعات الهيئة بدعم من اللجنة التقنية؛
- متابعة أشغال الهيئة عبر مجموعات عمل موضوعاتية يتم إحداثها تبعا لمخطط العمل الاستشاري؛
- إعداد تقارير الأعمال الإستشارية لهيئتهم؛

ويتعاون هذا الفريق مع اللجنة التقنية المكلفة بتتبع الأشغال الإستشارية للهيئة. ويفصل البيان التالي العناصر التنظيمية للهيئة.



بطاقة توجيهية 2.3 : برنامج العمل الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وتنظيم مهامها الاستشارية

بهدف البحث عن الفعالية من وراء إحداث واشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يتعين تعزيز وتقوية :

- مسؤولية الجماعة من منتخبين وأطر فيما يخص المهمة الاستشارية لهذه الهيئة ؛
- التزام أعضاء المجتمع المدني الممثل داخل الهيئة بالانتظام فيما يخص مهامهم الاستشارية لدى المجلس الجماعي وإبداء آراء استشارية هادفة.

تنظيم المهمة الاستشارية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وشروط نجاحها
تنظيم مهمة إبداء الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
يجب أن يستفيد أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من دعم الجماعة والحصول على المعلومات والمعطيات والوسائل الضرورية من أجل تمكينهم من القيام بدورهم الاستشاري لفائدة المجلس الجماعي. يمكن أن تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ثلاث مرات على الأقل في السنة وذلك قبل انعقاد دورات المجلس الجماعي. إلا أنه يمكن للأعضاء أن ينتظموا في مجموعات عمل بهدف الإعداد للآراء الاستشارية الموكولة للهيئة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع سواء بمبادرة من الهيئة أو بطلب من المجلس الجماعي. على الجماعة توفير الدعم والوسائل الضرورية لأعضاء الهيئة من أجل : • جمع المعلومات المرتبطة بموضوع المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛ • إعداد آراء استشارية هادفة ومقتضبة وموافقة رئيس(ة)مجلس الجماعة عليها وإخضاعها لمداولات المجلس خلال الدورات ؛ • إعلامهم بنتائج مداولات المجلس فيما يخص الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة ؛ • توثيق نتائج مداولات المجلس فيما يخص الآراء الاستشارية المقدمة من طرف أعضاءالهيئة.
خصائص الرأي الاستشاري للهيئة
يمكن للرأي الاستشاري الموكول للهيئة أن يكون ذا طابع: • استراتيجي، كمثلا اليقظة فيما يخص المساواة في السياسات والبرامج والمخططات التنموية للجماعات (الرؤى، المحاور الإستراتيجية، الميزانية...)؛ • تقني، كتمكين الجماعة من التوفر على بنك لبيانات حسب الجنسين...؛ • عملي، كحث الجماعة على استعمال وسائل عملية لتحليل النوع من أجل رصد جيد لكل حالة...إلخ.

ضمان شروط نجاح ونجاعة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

باعتبار الهيئة هي آلية داخلية للجماعة، ونظرا للقيمة المضافة التي يمكن أن تقدمها لعمل المجلس، فان رئيس(ة)مجلس الجماعة والمجلس عبر اللجنة التقنية هم مطالبون بالسهر على :

- التفعيل والسير الجيدين لأعمال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- توفير الوسائل المادية من قاعة ومواد معلوماتية ولوجستيك لعقد اجتماعات الهيئة...؛
- تأمين دعم متواصل للأعمال الاستشارية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع؛
- القيام بتتبع أشغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بشكل دوري وبتشاور مع أعضاء الهيئة.

المسطرة رقم 4	
تخطيط الأعمال الاستشارية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
المرحلة / التوقيت	في غضون شهر عن الإعلان الرسمي لمأسسة **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع داخل الجماعة.
الأطراف المعنية	• **أعضاء هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛ • **اللجنة التقنية المكلفة بتتبع أشغال هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛ • **رئيس(ة) مجلس الجماعة.**
الأهداف	• إخبار أعضاء **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حول سياسة الجماعة وبرنامجها ومشاريعها التنموية سواء المنجزة أو التي هي في طور الإنجاز، ووضع رهن إشارتهم كل الوثائق المتوفرة، كإطار مرجعي للدراسة، من أجل إعداد مخطط للأعمال الاستشارية ؛ • إثارة اهتمام أعضاء **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حول التنظيم والتوفر على مخطط عمل استشاري والانتظام في إطار مجموعات عمل موضوعاتية تهم مجالات محددة من أجل فعالية أحسن في أدائهم؛ • إعداد أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لمشاريع عمل استشارية ، أخذا بعين الاعتبار ثلاث شروط وهي أولويات الجماعة والتركيز على ميدان تدخلهم المتعلق بالمساواة وتكافؤ الفرص والنوع وادماج اهتمامات المجتمع المدني المحلي الذين يمثلونه. • ويجب أن يخضع برنامج العمل الاستشاري للمصادقة من طرف رئيس(ة) مجلس الجماعة. • توزيع أعضاء هيأة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إلى مجموعات عمل تشتغل بطريقة تشاركية وبالتوافق على ضوء مخطط العمل الاستشاري، كما يتم اختيار منسق لكل مجموعة موضوعاتية.
أنواع الإجراءات	**الإجراءات الرئيسية** • **الإجراء الأول :** تنظيم اجتماع أو اجتماعين لجميع أعضاء **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حول برنامج العمل الاستشاري والانتظام في مجموعات عمل موضوعاتية؛ • **الإجراء الثاني :** صياغة وثيقة نهائية، على شكل كتيب يقدم الهيئة ويضم مخطط العمل الإستشاري ولائحة الأعضاء وتوزيع مجموعات العمل وصور الأعضاء.. ، من طرف المقرر ونائبه وبدعم من السكرتارية الموضوعة رهن إشارة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من طرف الجماعة؛ • **الإجراء الثالث :** تقديم الوثيقة النهائية من طرف **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إلى رئيس(ة) مجلس الجماعة من أجل إبداء الرأي والموافقة. **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	• **النظام الداخلي المجلس،الوثائق والمراجع المنجزة المتعلقة بالجماعة، معطيات إحصائية، برنامج عمل الجماعة،** • **وثائق مرجعية منجزة من طرف المجتمع المدني المحلي ووثائق أخرى تهم الجماعة ؛** • **وثائق أخرى تهم الجماعة وإقليمها والجهة.**

بطاقة توجيهية 1.4: التوفر على مخطط عمل استشاري ومجموعات عمل من أجل تفعيل أداء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

من الضروري أن يتم تنظيم المهمة الاستشارية لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في إطار مخطط عمل استشاري سنوي على المدى المتوسط. ولهذا يتعين على أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص :

1. معرفة النظام الداخلي للجماعة والبرامج والمشاريع سواء المنجزة أو التي هي في طور الإنجاز والتوفر على معطيات حول المجالات ذات الأولوية بالنسبة إليها؛
2. تحديد الرهانات التي تواجه الجماعة في ما يخص المساواة و تكافؤ الفرص و مقاربة النوع؛
3. الأخذ بعين الاعتبار انشغالات المجتمع المدني.

وانطلاقا من مجموع هذه المعطيات يمكن لأعضاء الهيئة تحديد الأعمال الاستشارية ذات الأولوية وإعداد البرنامج والانتظام في إطار مجموعات عمل وفق المقترح أسفله:

اقتراح نموذج لإطار برنامج عمل استشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

الأعمال الاستشارية	الأهداف	النتائج المنتظرة	المؤشرات	المجموعة المسؤولة	الشركاء الذين يتعين تعبئتهم	توقيت إبداء الرأي الاستشاري	الوسائل
العمل الاستشاري ذو الأولوية 1							
العمل الاستشاري ذو الأولوية 2							
العمل الاستشاري ذو الأولوية 3							
....							

اقتراح نموذج لتوزيع أعضاء الهيئة إلى مجموعات عمل موضوعاتية

يتمتع أعضاء **هيئة** المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بحرية الاختيار الشخصي فيما يخص انتظامهم داخل مجموعات عمل، وفقا لخبراتهم واهتماماتهم ومتطلبات تدخل القرب ونوعية نشاطهم الجمعوي وكذلك الأعمال الاستشارية المطلوبة ذات الأولوية والمبرمجة في المخطط ضمانا لاستمرارية العمل.

وعلى هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن تعقد اجتماعين على الأقل سنويا (وفق النظام الداخلي للمجلس)، كما يمكن أن تجتمع مجموعات العمل كلما دعت الضرورة لتحضير وإبداء الآراء الاستشارية. ويتعين انعقاد هذه الاجتماعات قبل دورات المجلس الجماعي.

مجموعات العمل	نوع العمل الاستشاري	أسماء وعناوين أعضاء المجموعة
مجموعة العمل 1		
مجموعة العمل 2		
....		

تقدم الوثيقة النهائية التي تتضمن برنامج العمل الاستشاري ومجموعات العمل من طرف هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إلى رئيس(ة) مجلس الجماعة من أجل إبداء الرأي والموافقة

المرحلة الثالثة

مساطر اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة الثالثة

بعد تأسيس هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وتزويدها بأدوات العمل (مخطط ومجموعات العمل الموضوعاتية)، يمكن لها الشروع في العمل. إن تقييم اشتغال الهيئة، يتم من خلال الوقوف على الآراء الاستشارية حول المساواة وتكافؤ الفرص ومدى قبولها من طرف المجلس الجماعي، ويمكن لرأي الهيئة أن يقبل أو يرفض من قبل المجلس. وفي كلتا الحالتين يتعين إعطاء تبريرات حول القبول أو الرفض وإبلاغه للهيئة.

ومن أجل أن تقوم الهيئة بأداء فعال وهادف، يجب :

- تنمية ثقافة التشاور بين المنتخبين والمجتمع المدني المحلي ؛
- اعتبار التشاور سواء بالنسبة للمنتخبين وكذا لممثلي المجتمع المدني المحلي، وسيلة فعالة ومساعدة لاتخاذ القرار لفائدة الساكنة المحلية وتنمية الجماعة؛
- الأخذ بعين الاعتبار أن مقاربة النوع هي أحد مكونات التسيير الجيد للجماعة وضمان النجاعة في إعداد وتنفيذ وتتبع برنامج عمل الجماعة ؛
- التكوين وتقوية القدرات في مجال مساواة النوع وتملك الإطار المفاهيمي المتعلق بالنوع والمساواة وتكافؤ الفرص.

وعموما إن الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع سيمكن المجلس الجماعي من اتخاذ القرارات عن معرفة واطلاع وهو يختلف عن النقد، ويتضمن اقتراحات وحلول بديلة لمصاحبة المجلس في اتخاذ قرارات هادفة لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص وإدماج مقاربة النوع في تدبير الشأن العام المحلي.

ولكي تقدم الهيئة رأيا استشاريا فعالا وهادفا، يتعين التقيد أيضا بمساطر وأدوات عملية ومنهجية وهي :

المسطرة رقم 5 : الأهمية والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة

- **بطاقة توجيهية 1.5 :** إبداء رأي استشاري موثق وعملي

المسطرة رقم 6 : مقاربة النوع ، مجال اختصاص هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- **بطاقة توجيهية 1.6 :** معرفة المجالات ذات الأولوية لإبداء الرأي الاستشاري للهيئة
- **بطاقة توجيهية 2.6 :** تملك بعض الأدوات العملية لتحليل مقاربة النوع الاجتماعي
- **بطاقة توجيهية 3.6 :** التوفر على بعض مؤشرات النوع الاجتماعي

المسطرة رقم 5	
الأهمية والإيجاز في صياغة الرأي الاستشاري للهيئة	
المرحلة (التوقيت)	• عند إبداء الرأي الاستشاري بمبادرة من أعضاء الهيئة • عند إبداء الرأي الاستشاري بطلب من رئيس(ة) مجلس الحماعة أو/ والمجلس الجماعي
الأطراف المعنية	• رئيس(ة) مجلس الجماعة وأعضاءالهيئة وأطر الجماعة واللجان الدائمة واللجنة التقنية
الأهداف	• **إعداد آراء استشارية وفق نموذج متفق عليهه مع رئيس (ة) مجلس الجماعة قصد تسهيل قراءتها خلال مداولات المجلس وإضافة معلومات أخرى ؛** • **تقديم الآراء الاستشارية للرئيس(ة) قصد الموافقة عليها وإدراجها ضمن جدول أعمال دورات المجلس (شهر قبل انعقاد الدورة)؛** • **توثيق وإعداد تقارير حول الآراء الاستشارية المقدمة ومدى قبولها من طرف الرئيس(ة) والمجلس ونتائج المداولات وما هي التدابير المتخذة أومآل تلك الآراء؛** • **تحسيس أعضاء الهيئة بتبني مقاربة إيجابية ترتكز على التآزر والتعاضد ما بين الأعضاء والجماعة.**
الإجراءات	**الإجراءات الرئيسية** • **الإجراء الأول :** جمع المعلومات بشكل منتظم وتعبئة الموارد الداخلية للجماعة والتماس دعم الأطر واللجان الدائمة وإعداد آراء استشارية في إطار اجتماعات وحصص عمل تعقدها على حدة المجموعات الموضوعاتية التي تم إحداثها ؛ • **الإجراء الثاني :** تنظيم اجتماعات لفائدة كل أعضاء الهيئة لتقديم وتقاسم الآراء الاستشارية قبل إرسالها إلى الرئيس المكلف بإحالتها على المجلس الجماعي؛ • **الإجراء الثالث :** تتبع مآل الآراء الاستشارية، بعد عرضها على رئيس(ة) مجلس الجماعة والمجلس، وكذا نتائج المداولات المرتبطة بها قصد إدراجها في التقارير الدورية لأنشطة الهيئة. **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	وثائق (تقارير ودراسات وأبحاث...) ومعطيات إحصائية أخرى من أجل الدراسة وإعداد الآراء الاستشارية، يمكن الحصول عليها من الجماعة والمصالح الخارجية ومن المجتمع المدني وأية جهة أخرى ذات الصلة.

بطاقة توجيهية 1.5 : إبداء رأي استشاري موثق وعملي

حسب الاختصاصات المنوطة بها، يجب على هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إبداء آراء استشارية يتوصل بها رئيس(ة) مجلس الجماعة والمجلس الجماعي. ويتداول هذا الأخير مختلف النقاط المقترحة للموافقة والمصادقة عليها وفق جدول أعمال محدد خلال دورة عادية أو استثنائية.

- ومن هذا المنطلق، يتعين على أعضاء الهيئة:
- معرفة واحترام مساطر عمل الجماعة ومجلسها؛
- اعتماد وإبداء آراء استشارية واضحة ومقتضبة؛
- اقتراح الآراء الاستشارية قبل انعقاد دورة المجلس بشهر من أجل إدراجها في جدول أعمال الدورة.

وفي هذا الإطار يقترح للاستئناس نموذج حول إبداء الرأي الاستشاري من طرف الهيئة.

نموذج لإبداء الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

إسم الجماعة

الرأي الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تاريخ إصدار الرأي الاستشاري	....
مجال الرأي الاستشاري المضمن في برنامج عمل الهيئة وأولوياتها	....
النوع الاجتماعي المستهدف بالرأي الاستشاري من نساء وشباب وأطفال.....إلخ	....
العناصر الأساسية للإشكالية موضوع الاستشارة	....
مضمون الرأي الاستشاري للهيئة مع اقتراحات واقعية ومناسبة ومركزة تسعى لتصحيح الحالات التي تم رصدها	....
الوثائق المرجعية المعتمد عليها في إبداء الرأي الاستشاري للهيئة ومصدر المعطيات التي تبرره وكذا المرفقات والملاحق لمزيد من المعلومات	....

المسطرة رقم 6	
مقاربة النوع ، مجال اختصاص هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
المرحلة (التوقيت)	• عند إبداء الرأي الاستشاري بمبادرة من أعضاء الهيئة • عند إبداء الرأي الاستشاري بطلب من رئيس(ة) مجلس الجماعة أو/ والمجلس الجماعي
الأطراف المعنية	رئيس(ة) مجلس الجماعة وأعضاء الهيئة وأطر الجماعة واللجان الدائمة واللجنة التقنية.
الأهداف	• التذكير بأن معرفة المجال الاستشاري للهيئة لا يهم فقط أعضاء المجتمع المدني بل كذلك المنتخبين (ات) والأطر الإدارية للجماعة من أجل تيسير الفهم والتواصل بينهم ؛ • الاستيعاب الجيد للمهمة الاستشارية للهيئة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛ • تملك طرق ووسائل عملية لتحليل النوع الاجتماعي، من أجل نجاعة وملاءمة الرأي الاستشاري للهيئة ؛ • ارتكاز الرأي الاستشاري للهيئة على معرفة حقيقية لوضعية المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على المستويين الداخلي المتعلق بالجماعة والخارجي الذي يهم مجالها الترابي؛ • توثيق الأعمال الاستشارية، المحددة في مخطط عمل الهيئة، المنجزة من طرف مجموعات العمل الموضوعاتية، وكذلك تجميع المعطيات الداخلية المتاحة على مستوى الجماعة واللجان الدائمة والخارجية المتوفرة لدى المصالح الخارجية والجمعيات غير الحكومية المحلية من وثائق وتقارير وإحصائيات... ؛ • معرفة نقاط القوة والضعف المرتبطة بالنوع داخل الجماعة على مستوى البرامج والمخططات والمشاريع والخدمات... من أجل تحديد ما يجب القيام به لتصحيح حالات عدم المساواة التي تم رصدها ؛ • تحيين وتثمين المكتسبات المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، بإشراك المنتخبين (ت) والأطر وأعضاء الهيئة.
الإجراءات	**الإجراء الرئيسي :** التشاور والتبادل باستمرار في إطار اجتماعات وحصص عمل بين أعضاء الهيئة والمنتخبين(ات) والأطر الإدارية الجماعية، وذلك قصد تعميق المعارف واكتساب مهارات عملية تمكن من الإبداء والتوصل بآراء استشارية ذات صلة بتخصص الهيئة في ميدان المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي. **(لدعم تحقيق هذه العمليات انظر البطاقات التوجيهية بعده)**

المراجع الأساسية	وثائق وتقارير ودراسات وأبحاث ومعطيات إحصائية أخرى يمكن الحصول عليها من المديرية العامة للجماعات المحلية، المجلس الوطني لحقوق الانسان، منظمة الأمم المتحدة للمرأة، المجتمع المدني، الجامعات والمواقع الالكترونية والمتعلقة ب : • المرجعيات القانونية الوطنية والصكوك الدولية في مجال تعزيز حقوق الإنسان وحقوق المرأة ومقاربة النوع الاجتماعي؛ • مقاربة ومفاهيم وطرق وأدوات عملية لتحليل النوع الاجتماعي؛ • مقاربة النوع الاجتماعي والتنمية - GED؛ • الحكامة المحلية حسب مقاربة النوع؛ • تقارير برنامج الأمم المتحدة للتنمية حول مؤشر عدم مساواة النوع.

بطاقة توجيهية 1.6 : معرفة المجالات ذات الأولوية المتعلقة بصياغة الرأي الاستشاري للهيئة

تعتبر وظيفة هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع إطارا منضما للنسيج الجمعوي و الفعاليات المحلية داخل الجماعة من أجل العمل والتفكير وإبداء الرأي الاستشاري في الميادين المرتبطة باختصاصات الجماعة. وباعتبار مقاربة النوع لها طبيعة أفقية، فإن كل المهن المرتبطة بحكامة الجماعات من ميزانية وجبايات ومرافق محلية وحالة مدنية وتخطيط وبرمجة وكل ميادين التنمية المحلية، سواء السياسية أوالاقتصادية أوالثقافية أوالاجتماعية، يتعين عليها أن تأخذ بعين الاعتبار هذه المقاربة.

مجالات ذات أولوية	الأهداف
المناصفة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي : مجال تقني و ذو أولوية و أساس اشتغال الهيئة	• معرفة الصكوك الدولية الأساسية التي صادق عليها المغرب فيما يخص تعزيز حقوق النساء، كاتفاقية مناهضة كل أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، الشباب... إلخ، المرجعيات القانونية الوطنية : دستور2011 ، الجهوية المتقدمة، القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية....الخ ؛ • تنظيم عمل الهيئة حول دورها الاستشاري في ميدان المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي ؛ • تقوية قدرات الأعضاء في ميدان مساواة النوع الاجتماعي، مفهوم النوع الاجتماعي، مفهوم النوع الاجتماعي والتنمية، مقاربة النوع الاجتماعي والحكامة ؛ • تملك الطرق والأدوات العملية لتحليل النوع الاجتماعي.
النوع الاجتماعي والحكامة المحلية : موضوع ذو أولوية لاشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع وكآلية داخلية للجماعة	• معرفة المرجعيات القانونية الوطنية للحكامة المحلية (القانون التنظيمي للجماعات، النظام الداخلي للمجلس الجماعي) التي تحدد الدور الاستشاري لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ومهن الحكامة... ؛ • تملك آليات الحكامة المحلية كسير المجلس الجماعي وظيفة رئيس(ة) مجلس الجماعة والمنتخبين ودور اللجان الدائمة وأطر مختلف مصالح الجماعة... الخ ؛ • معرفة مهن الحكامة المرتبطة من أجل إدماج مقاربة النوع الاجتماعي و أهمها التخطيط الاستراتيجي المتمحور حول النتائج الذي يتضمن التشخيص التشاركي و برنامج عمل الجماعة والميزانية الجماعية المبنيين على النوع الاجتماعي وكل القطاعات التي تدخل في اهتمام الجماعة ،...إلخ ؛ • تحليل أهمية مساواة النوع الاجتماعي من أجل حكامة محلية ...

النوع الاجتماعي والتنمية المحلية : ميدان ذو أولوية استراتيجية للهيئة وكهدف تتقاسمه الجماعة والمجتمع المدني المحلي الممثل من خلال الهيئة	• معرفة التزامات المغرب الدولية، للوصول إلى أهداف التنمية المستدامة (ODD) • دراسة مساواة النوع الاجتماعي كعنصر مفتاح في كل ميادين التنمية المحلية سواء في المجال الاجتماعي أو على مستوى التربية، الصحة، الاقتصاد ، التجهيزات، السكن... ؛ • **ضبط طرق وأدوات النوع الاجتماعي والتنمية** –GED ؛ • الارتكاز على بعض تقنيات وأدوات التخطيط الاستراتيجي المبني على النوع الاجتماعي من أجل القدرة على إبداء رأي استشاري أثناء إعداد مخطط عمل الجماعة والمشاريع المبرمجة وكل أعمال التنمية...؛ • تملك أدوات التتبع والتقييم المتضمنة للنوع الاجتماعي...

تعريفات الإنصاف- تكافؤ الفُرص- مقاربة النوع

الإنصاف، حسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يعني أن يكون المرء عادلا، كما يُمكن أن يكون عنصرا دالا في تفسير العدالة الاجتماعية وتفعيل تدابير مؤقتة خاصة لتحل محل الأفكار المسبقة التاريخية أو النمطية أو محل التمييز[4].

هذا المفهوم أدرجته اتفاقية[5] القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ديباجتها المرتبطة بالمساواة بين الرجال والنساء مؤكدة «... وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيُسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة...»

يضاف إلى ذلك تأكيد الحكومات الموقعة على إعلان وبرنامج بيجين[6] (المادة 38) على «...إننا نحن الحكومات، نعتمد ها هنا منهاج العمل التالي ونلتزم بتنفيذه، بما يكفل مراعاة الجنسين في جميع سياساتنا وبرامجنا...»

تكافؤ الفرص هو من مسؤولية الدول، كما تبين ذلك المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تُوضح أنه «لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة، تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، تمييزا بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه لا يجب أن يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة».

فالدول الموقعة على إعلان ومنهاج بيجين أعلنت أنها مقتنعة أيضا « أن القضاء على الفقر بالاعتماد على النمو الاقتصادي المطرد، والتنمية الاجتماعية، وحماية البيئة، وتوفير العدالة الاجتماعية يقضي إشراك المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق تكافؤ الفرص ومشاركة المرأة والرجل مشاركة كاملة على قدم المساواة، باعتبارهما من عوامل تحقيق التنمية المستدامة الموجهة لخدمة البشر وباعتبارهما مستفيدين منها».

من وجهة نظر[7] المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، يعتبَر إضفاء طابع ممنهج على أخذ **مقاربة النوع**[8] بعين الاعتبار، تقييما للتأثيرات، بالنسبة للنساء وبالنسبة للرجال، لأي عمل مزمع القيام به، خصوصا في مجالات التشريع والسياسات أو البرامج، في كل القطاعات وعلى كافة المستويات. ويتعلق الأمر باستراتيجية تستهدف إدماج انشغالات وتجارب النساء، وانشغالات وتجارب الرجال على حد سواء، في إعداد وتفعيل ومراقبة وتقييم السياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية- بكيفية تُمكن النساء والرجال من الاستفادة من مزايا متساوية، وحتى لا تستمر اللامساواة في الممارسات إلى الأبد: فالهدف المتوخى يتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين.

4 هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. Je connais le genre [أعرف النوع الاجتماعي] مقدمة حول مساواة النساء والرجال بالنسبة لمستخدمي الأمم المتحدة.
https !//trainingcentre.unwomen.org/course/view.php ? id=2#section-5

5 اتفاقية حول التمييز ضد المرأة 1979

6 .http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPIA%20F.pdf

7 المجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة

8 خلاصات متفق عليها بخصوص تعميم التحليل وفق النوع الاجتماعي. المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة. 1997/2

بطاقة توجيهية 2.6 : تملك بعض الأدوات العملية لتحليل النوع الاجتماعي

إن الأخذ بعين الاعتبار لمكونات النوع الاجتماعي يلعب دورا مهما في مجال البرمجة والإعداد والتخطيط في مجال التنمية ويساهم في تحقيق الفعالية في العمل. فالتجميع والدراسة المنهجية للمعلومات المرتبطة بالاختلافات والعلاقات الاجتماعية المرتبطة بالنوع الاجتماعي تهدف إلى رصد ومعرفة وتقليص الفوارق فيما يخص المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، مما يتعين معه طرح التساؤل التالي : **ما هي الأدوات التي يجب استعمالها؟**

إن الأدوات العملية لتحليل النوع الاجتماعي، التي تم اختبارها، هي مرتبطة بالأنشطة التي تمارس وبالولوج والمراقبة للموارد والفائدة من ذلك وبإطار تمكين قدرة النساء، وذلك على الشكل التالي :

أداة عملية 1 : حسب الأنشطة[9]

توزيع الأدوار والأنشطة بين النساء والرجال		
أدوار وأنشطة منزلية /الإنجاب	**أدوار وأنشطة إنتاج/ اقتصادية**	**أدوار وأنشطة جماعاتية/ جمعوية/سياسية**

أداة عملية 2 : حسب الولوج والمراقبة للموارد والفائدة من ذلك (الإطار التحليلي ل Harvard)

	الولوج		المراقبة	
	النساء	الرجال	النساء	الرجال
الموارد عقار / تجهيزات / عمل / أجر / مال / تكوين /قرض/ وقت / ملكية / تجارة / بيع				
الفوائد العيش الجيد/الحظوة/القدرة				

أداة عملية 3 : حسب إطار تمكين قدرة النساء[10]

مجال التمكين	الوصف
المساعدة الاجتماعية	**درجة المساعدة المادية (التغذية، العناية الصحية...) للنساء مقارنة بالرجال**
الولوج	**ولوج النساء إلى عوامل الإنتاج مقارنة بالرجال (أرض،عمل ،أجر، تكوين، خدمات تجارية...)**
التحسيس	**مستوى الاستيعاب الأساسي لمفهوم المساواة و تكافؤ الفرص**
المشاركة	**مشاركة متساوية امرأة/رجل في اتخاذ القرار**
المراقبة	**مراقبة متساوية للموارد ولفوائد الإنتاج**

---

9 الإطار التحليلي لهارفارد

10 هي كلمة انجليزية Empowerment

بطاقة توجيهية 3.6 : التوفر على بعض مؤشرات النوع الاجتماعي

إن «**مؤشر النوع الاجتماعي**» هو أداة تسمح بقياس واقع اجتماعي سواء كان ينطوي على اختلاف واحد أوعديد من الاختلافات ما بين الوضعية الخاصة بالنساء والرجال، وذلك بهدف كشف هذه الاختلافات. وبشكل عام، يتعين على المؤشرات أن تكون عملية وقابلة للقياس وذات صلة وتستعمل (1) لتحليل وضعية (2) من أجل وضع هدف (3) ولتقييم التأثير والنتائج ...إلخ. والمؤشرات هي في نفس الوقت كمية (تعبر عن الكم وترددية على شكل أعداد ونسب ....) ونوعية أي أنها تعكس نوع وخصائص الظواهر التي لها مرجعية مرتبطة بتصورات وممارسات وآراء...إلخ.

وما يجب معرفته في مجال مؤشرات النوع الاجتماعي، هو أنه لا توجد إجراءات مطبقة على كل الوضعيات، حيث يتعين بالنسبة لكل مخطط أو مشروع أوعمل... وضع مؤشرات محددة ، لأنها تنحدر من أهداف مسطرة ونتائج مخططة ومرتقبة ويتعين ملائمتها حسب خصوصيات مجال التدخل (الصحة، التربية، التشغيل...).

بعض مؤشرات النوع الاجتماعي[11]

التربية

- معدل الإناث مقارنة مع الذكور في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي ؛
- معدل أمية النساء مقارنة مع أمية الرجال بالجماعة ؛
- معدل نجاح الإناث مقارنة مع الذكور بالشعب العلمية ؛
- مستوى رضا النساء مقارنة مع الرجال من عمليات التكوين؛
- ....

السياسة / الولوج للقرار

- معدل تمثيلية النساء بالمجلس الجماعي؛
- معدل ولوج النساء لمراكز ووظائف المسؤولية داخل الجماعة؛
- ...

الإقتصاد/ التشغيل

- معدل بطالة الفتيات الشابات؛
- معدل النساء العاملات في القطاع غير المهيكل؛
- نسبة النساء الأجيرات في القطاع الفلاحي؛
- معدل النساء رئيسات مقاولات؛
- نسبة النساء المنخرطات في التعاونيات و الجمعيات؛
- مستويات الفرق في الأجر بين النساء والرجال داخل المقاولات؛
- عدد ونوعية مقاييس التوفيق بين العائلة- العمل؛
- مستوى رضا النساء بالنسبة لمقاييس التوفيق بين العائلة- العمل
- ....

11 L'indicateur de la participation des femmes (IPF) (http://www.unifem.org/filesconfirmed/216/385_PathwayToGenderEquality_screen.pdf, p5

المرحلة الرابعة

مساطر تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

مدخل المرحلة الرابعة

إن من شأن تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع أن يسمح بتعزيز وترسيخ عمل هذه الآلية التشاركية وتحسين المشاركة المواطنة داخل الجماعة. كما يرمي هذا العمل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها :

- جعل الدور الاستشاري المنوط بالهيئة أكثر فعالية فيما يخص المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، ودعم نجاعة اتخاذ قرار المجلس الجماعي في هذا المجال ؛
- ضمان التفعيل الجيد للهيئة استجابة لحاجيات الجماعة، من أجل تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على مستوى تسييرها والتنمية المحلية لساكنتها .

وتنتظم مرحلة تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كما يلي :

المسطرة رقم 7 : تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- **بطاقة توجيهية 1.7 :** التوفر على مؤشرات وأدوات عملية لتتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
- **بطاقة توجيهية 2.7 : تقاسم إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع**
- **بطاقة توجيهية 3.7 : تنظيم سير الاجتماعات وصياغة التقارير**

المسطرة رقم7	
تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع	
المرحلة	بشكل مستمر ودوري (بشكل مرحلي وعند نهاية انتداب المجلس)
الأطراف المعنية	• رئيس(ة) مجلس الجماعة والمجلس الجماعي • أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع • اللجنة التقنية المكلفة بتتبع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
الأهداف	• الأخذ بعين الاعتبار بأن تتبع وتقييم اشتغال الهيئة يهم في نفس الوقت أعضاء هذه الهيئة والجماعة؛ • قياس درجة تحقيق الأعمال الاستشارية المخطط لها تبعا لدور واختصاصات ومهام الهيئة؛ • تقدير عدد ونوعية الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة؛ • تقدير عدد ونوعية الآراء التي تمت إحالتها على المجلس الجماعي والتي أفضت إلى اتخاذ إجراءات من طرف الجماعة فيما يخص إدماج مقاربة النوع الاجتماعي تبعا لمقررات المجلس الجماعي؛ • تنظيم سير اجتماعات الهيئة وصياغة التقارير الدورية حول مستوى إنجاز مخطط عملها الاستشاري وأنشطة مجموعاتها الموضوعاتية، وكذلك الآراء الاستشارية التي تم إصدارها والتي تمت إحالتها على المجلس الجماعي؛ • استخلاص الدروس والعبر الضرورية لتحسين فعالية الهيئة وتقوية تعاونها مع المجلس الجماعي.
الإجراءات	**الإجراءات الأساسية** • **الإجراء الأول** : وضع إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على شكل مؤشرات بتشاور مع أعضائها؛ • **الإجراء الثاني** : إعداد مسار لانعقاد اجتماعات الهيئة ونموذج للتقارير، وذلك من أجل تنظيم وتسهيل أعمال الهيئة بتشاور وتوافق بين أعضائها؛ • **الإجراء الثالث** : تنظيم وتنفيذ أنشطة تتبع وتقييم اشتغال الهيئة ومعالجة وتحليل وتقاسم النتائج مع أعضائها. **(لدعم تحقيق هذه العمليات، أنظر البطاقات التوجيهية بعده)**
المراجع الأساسية	• المادة 120 من القانون التنظيمي رقم113-14 المتعلق بالجماعات؛ • الباب الخاص بهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في النظام الداخلي للجماعة كإطار لاشتغال الهيئة.

بطاقة توجيهية 1.7 : التوفر على مؤشرات وأدوات عملية لتتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

أدوات ومؤشرات تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع
• نوعية العلاقات التي ربطها أعضاء الهيئة مع رئيس(ة) مجلس الجماعة والمجلس الجماعي؛ • نوعية برنامج العمل الاستشاري المعد من طرف أعضاء الهيئة والموافق عليه من طرف رئيس مجلس الجماعة ؛ • عدد مجموعات العمل الموضوعاتية المحدثة ومستوى خبرة الأعضاء؛ • عدد ونوعية الوثائق والمعطيات والمعلومات الموضوعة رهن إشارة الهيئة من طرف الجماعة، من أجل إبداء آراء استشارية موثقة؛ • عدد ونوعية الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة ؛ • عدد ونوعية الآراء الاستشارية التي اعتمدها المجلس الجماعي؛ • عدد وأهمية الميادين (التي يتم تقديرها حسب الأهمية والأولوية بالنسبة للجماعة) المعنية بالآراء الاستشارية للهيئة لجعلها مبنية على النوع الاجتماعي (برنامج عمل الجماعة، الميزانية الجماعية، التجهيزات والمصالح الجماعية، الشؤون الاقتصادية، الاستثمار، التعاون، الشؤون الثقافية والاجتماعية والرياضية، البيئة، التعمير،...إلخ)؛ • عدد ونوعية مشاريع الآراء الاستشارية التي تم إعدادها واقتراحها من طرف مجموعات العمل الموضوعاتية؛ • عدد ونوعية الأعمال المرتبطة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع التي تم إنجازها، بناء على قرار المجلس الجماعي ورئيسه، وعلى ضوء الآراء الاستشارية للهيئة؛ • نسبة إنجاز مخطط العمل الاستشاري للهيئة خلال السنة؛ • عدد التقارير والوثائق التي أنتجتها الهيئة (تتبع أنشطة الهيئة)؛ • جدول سنوي يبين عدد الآراء الاستشارية حسب تاريخ إصدارها والمجال المرتبط بها من مساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع ؛ • جدول يبين عدد الاجتماعات و\أو عدد الأنشطة والخرجات ... التي قامت بها الهيئة ، تواريخها ومكان انعقادها؛ • لوائح حضور أعضاء الهيئة في اجتماعات الهيئة وحصص المجموعات الموضوعاتية التي تم عقدها مع تضمين أسماء الأعضاء الموقعين والتواريخ ومكان انعقادها والعمل على إبراز نسب الحضور رصد درجة مواظبة الأعضاء...إلخ.

ملحوظة : هذه المؤشرات والأدوات العملية هي مقترحة على سبيل الاستئناس، ويمكن إضافة أخرى بمبادرة من أعضاء الهيئة والجماعة.

بطاقة توجيهية 2.7: تقاسم إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

يقترح على الجماعات أن تتوفر على إطار واضح لتوجيه أنشطة تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع. هذا الإطار يوضح: ماذا سنتتبع ونقيم فيما يخص هذه الآلية؟ ما هي القدرات الضرورية من أجل تحقيق النتائج المنتظرة من هذه الهيئة؟

وسيعمل هذا الإطار على معرفة الأهداف من تتبع وتقييم هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع كما سيمكن من الوقوف بشكل كبير على مردوديتها وذلك من خلال :

- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على التموقع باعتبارها آلية داخلية للجماعة وكآلية لمشاركة مواطنة وعلى ربطها لعلاقات تواصل بناءة مع المنتخبين والأطر من أجل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الاجتماعي؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في مجال التنظيم والتوفر على برنامج عمل استشاري ذو جودة من أجل تفعيلها وتنفيذها ؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص التجميع والدراسة والتحليل بانتظام للمعطيات والمعلومات من أجل إبداء آراء استشارية موثقة؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص الرد على طلبات الرأي الاستشاري المقدم من طرف المجلس الجماعي أو إبداء الرأي بمبادرة منها؛
- تقدير قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص عقد الاجتماعات وإعداد تقارير وتقديم حصيلة الأعمال الاستشارية ونتائج مداولات المجلس الجماعي التي همت الآراء الاستشارية التي تصدر عنها.

إطار تتبع وتقييم اشتغال هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

- قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في التموقع كآلية داخلية.
- قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع على التنظيم والتوفر على برنامج عمل استشاري
- قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع لجمع وتحليل المعطيات والمعلومات بانتظام.
- قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في الرد على طلبات رأي المجلس أوبمبادرة خاصة منها.
- قدرات هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع في ما يخص التوثيق وتنظيم الأعمال الاستشارية ونتائج مداولات المجلس الجماعي فيما يخص آرائها الإستشارية

بطاقة توجيهية 3.7 : تنظيم سير الاجتماعات وصياغة التقارير

- لتسهيل العمل الاستشاري لأعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع، يجب اعتماد منهجية عمل تهم سير الاجتماعات. ويتعين على كل اجتماع تعقده الهيئة أن يتطرق بشكل أساسي إلى النقط التالية:
- إنجاز حصيلة ما تحقق وتقاسم المعلومات والتذكير بالقرارات المتخذة في آخر اجتماع وتقديم جدول الأعمال الاجتماع الحالي؛
- تقديم الأعمال التحضيرية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل الموضوعاتية والتشاور حول نجاعتها وتحسين جودتها وصياغة التوصيات؛
- وضع جدول زمني للصياغة النهائية للآراء الاستشارية من طرف مجموعات العمل التي تم قبول آرائها وللآراء الاستشارية النهائية وإحالتها على رئيس مجلس الجماعة المكلف بدوره بعرضها على المجلس الجماعي؛
- اتخاذ القرار من طرف أعضاء هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع فيما يخص الآراء الاستشارية التي يتعين اتخادها وإحالتها على رئيس مجلس الجماعة والمجلس الجماعي؛

تحديد جدول أعمال وتاريخ الاجتماع المقبل لهيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

كما يجب اعتماد منهجية لصياغة تقارير هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع حسب المقترح التالي :

مقترح نموذج تقرير هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

تقرير اجتماع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع رقم ....

تاريخ انعقاد اجتماع الهيئة	....
الهدف من الاجتماع (جدول الأعمال)	....
لمحة موجزة عن الحصيلة السابقة لأنشطة الهيئة(معلومات وتذكير)	....
لمحة موجزة حول الآراء الاستشارية لمجموعات العمل، والتي كانت موضوع مناقشة وتشاور	....
الآراء الاستشارية الصادرة عن الهيئة والتي سترفع لرئيس مجلس الجماعة	....
التواريخ المحددة للصياغة النهائية للآراء الاستشارية التي ستوجه للرئيس وتاريخ الاجتماع المقبل لأعضاء الهيئة مع جدول الأعمال	....
الوثائق المرفقة	1. جدول أعمال الاجتماع 2. لائحة أعضاء الهيئة الحاضرين (ت) 3. الوثائق المرجعية التي توثق وتبرر استصدار الرأي الاستشاري من طرف الهيئة.

ملحق

الباب الخامس من نموذج النظام الداخلي للمجالس المنتخبة المحلية

نموذج النظام الداخلي -مجلس الجماعة- :

الباب الخامس : هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع

المادة 62 : يحدث المجلس الجماعي بشراكة مع فعاليات المجتمع المدني هيئة استشارية تدعى هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع تختص بدراسة القضايا المتعلقة بتفعيل مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع.

المادة 63 : تتكون هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع من شخصيات تنتمي إلى جمعيات محلية وفعاليات من المجتمع المدني يقترحهم رئيس المجلس الجماعي.

المادة 64 : يحدد عدد أعضاء الهيئة باعتبار أهمية النسيج الجمعوي والفاعلين المحليين وبالتشاور معهم.

المادة 65 : يأخذ بعين الاعتبار في تشكيل الهيئة المعايير التالية :

1. مقاربة النوع الاجتماعي حيث يتم تخصيص نسبة....... بالمئة للنساء من مجموع أعضاء الهيئة لضمان المساواة ؛
2. تحديد نسبة لكل فئة من الفئات المستهدفة (أشخاص ذوو احتياجات خاصة، أطفال، مسنون...) ؛
3. المكانة والسمعة داخل المجتمع المحلي ؛
4. التجربة في ميدان التنمية البشرية ؛
5. الخبرة في مجال النوع الاجتماعي ؛
6. التنوع المهني ؛
7. الارتباط بالجماعة.

المادة 66 : تجتمع هيئة المساواة وتكافؤ الفرص بمقر الجماعة بدعوة كتابية من رئيسها أو بناء على طلب كتابي من ثلثي أعضائها، وتعقد الهيئة اجتماعين على الأقل في السنة.

المادة 67 : يتولى رئيس الهيئة أو من ينوب عنه تحديد تواريخ اجتماعات الهيئة وجدول أعمالها باتفاق مع أعضائها.

المادة 68 : يوجه الاستدعاء إلى كل أعضاء الهيئة ثلاثة أيام على الأقل قبل موعد الاجتماع، ويشار في الاستدعاء إلى جدول الأعمال.

المادة 69 : تعتبر اجتماعات الهيئة صحيحة بحضور نصف أعضائها إذا تعذر توفر هذا النصاب، وجب تأجيل الاجتماع إلى اليوم الموالي، وفي هذه الحالة، يعتبر الاجتماع صحيحا كيفما كان عدد الحاضرين.

المادة 70 : تجتمع الهيئة في جلسات غير عمومية.

المادة 71 : يجوز لرئيس الهيئة أن يأذن لبعض الأشخاص ذوي الاختصاص لحضور أشغالها إذا كان من شأن ذلك أن يفيد الهيئة في اتخاذ القرار المناسب بخصوص الموضوع المعروض عليها.

المادة 72 : يمكن للهيئة تكوين مجموعات عمل تهتم بقضايا معينة في مجال اختصاصاتها.

المادة 73 : تتخد الهيئة قراراتها وتصادق على التقارير المنبثقة عنها بأغلبية للأصوات المعبر عنها. ويتم التصويت بالاقتراع العلني.

وفي حالة تعادل الأصوات، يرجح الجانب المنتمي إليه رئيس الهيئة، وتدون نتائج التصويت في محضر الإجتماع.

المادة 74 : يعين الرئيس مقرر للهيئة ونائبا له، يتولى تحرير محاضر اجتماعات الهيئة.

المادة 75 : يوفر رئيس المجلس الجماعي للهيئة وسائل العمل الضرورية من قاعة للاجتماعات ومكاتب ولوازمها وأطر وكتابة خاصة في حدود الإمكانيات الموجودة.

المادة 76 : يحرر محضر لجلسات الهيئة عقب كل إجتماع، ويوقعه رئيس الهيئة بعد قراءته علنيا على أعضاء الهيئة. ويوضع المحضر المذكور رهن إشارتهم.

المادة 77 : إن نشاط الهيئة عمل تحضيري داخلي لايجوز نشره ولا إبلاغه إلى العموم.

المادة 78 : تدرس الهيئة القضايا المعروضة عليها في حدود إختصاصاتها وفي نطاق المسائل المدرجة في جدول أعمالها. يمكن للهيئة أن تقدم لمجلس الجماعة توصيات وملتمسات.

المادة 79 : تبدي الهيئة رأيها, بطلب من المجلس أو رئيسه في القضايا والمشاريع المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع الإجتماعي، وتقوم بتجميع المعطيات التي لها صلة بهذه الميادين من أجل دراستها وإعداد توصيات بشأن إدماج مقاربة النوع الإجتماعي في برامج الجماعة.

المادة 80 : تودع التقارير والتوصيات والملتمسات من طرف رئيس الهيئة أو نائبه لدى رئيس المجلس الذي يسهر على تبليغها إلى أعضاء المجلس الجماعي.

المادة 81 : يقوم رئيس المجلس الجماعي بصفة دورية بإخبار أعضاء الهيئة بمآل توصياتها وملتمساتها واقتراحاتها.